

PENGARUH MOTIVASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU PROVINSI RIAU

Hendra Riofita
UIN Suska Riau
hendrariofita@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi finansial dan motivasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang dari karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau sedangkan motivasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau. Strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menyelaraskan pemberian motivasi finansial dan motivasi nonfinansial.

Kata Kunci: motivasi finansial, motivasi nonfinansial, kinerja karyawan

THE INFLUENCE OF FINANCIAL AND NON FINANCIAL MOTIVATIOAN TOWARD THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF BADAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU PROVINSI RIAU

Hendra Riofita
UIN Suska Riau
hendrariofita@yahoo.com

ABSTRACT

This research was aimed to know the influence of financial and non financial motivatioan toward the performance of employees of Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau. Sample of this research were 35 employees of Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau. Data. Method applied to analize data was descriptive analisys. The result of this result showed that financial motivation had no influence toward the performance of employees of Badan Pelayanan Perizinan Terpa Provinsi Riau while non financial motivation had influence positively and significantly. The strategy to improve the performance of employees is by equalizing both financial and non financial motivacion.

Key Words: financial motivation, non financial motivation, performance of employee

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemberian motivasi diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengaturan motivasi yang rasional dan adil menjadi penting, terutama dalam kaitannya dengan upaya memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan. Bila karyawan memandang pemberian motivasi tidak memadai, kinerja mereka cenderung akan menurun, demikian juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pimpinan BP2T Provinsi Riau bahwa kualitas kinerja pelayanan menjadi faktor yang paling penting bagi kelancaran operasional, dan ini memerlukan karyawan yang memiliki komitmen dan kompetensi berbasis layanan sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan jenis pekerjaannya masing-masing. Upaya-upaya yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan pemberian motivasi finansial, dan motivasi non finansial. Namun demikian, pimpinan merasa upaya-upaya tersebut belum mampu meningkatkan kinerja karyawannya, karena sampai saat ini masih ada karyawan yang kinerjanya kurang baik sehingga sesekali masih ada komplain dari para pelanggan yang mengurus ijin untuk berbagai kepentingan usaha mereka.

Oleh karena itu penelitian dengan judul *Pengaruh motivasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan* di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Provinsi Riau ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi BP2T Provinsi Riau dalam meningkatkan kinerjanya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh motivasi finansial dan motivasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan BP2T Provinsi Riau.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan BP2T Provinsi Riau.

D. Tinjauan Pustaka dan Penelitian Terdahulu

1. Sumber Daya Manusia

Praktek SDM dapat meningkatkan efek hirarkis terhadap kinerja karyawan dan institusi, Oleh karena itu, Mutua, *et. al.* (2013: 1-10) menganjurkan bahwa perekrutan harus membawa kualitas orang yang direkrut sesuai dengan kebutuhan organisasi, pelatihan harus meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan; evaluasi kinerja harus membatasi perbedaan antara karyawan, dan kegiatan promosi harus memajukan bakat dan kemampuan di tangga organisasi.

2. Motivasi Finansial

a. Motivasi Finansial Langsung

Merupakan bentuk pemberian imbalan yang diberikan kepada seseorang secara langsung dalam bentuk gaji yang sifatnya tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap baik dihitung per jam, mingguan, bulanan atau tahunan.

b. Motivasi Finansial Tidak Langsung

Motivasi finansial tidak langsung merupakan pemberian dari bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang atau tunjangan..

3. Motivasi Nonfinansial

Motivasi nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana karyawan itu bekerja.

Selanjutnya dari Said and Muammer (2010: 59-76), dapat disimpulkan sbb :

1. Indikator motivasi finansial mencakup (1) gaji, (2) bonus, (3) program proteksi (asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan dan tunjangan pensiun atau pesangon.
2. Indikator motivasi nonfinansial berkaitan dengan (1) pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan-tantangan, tanggung jawab dan pengakuan atas pencapaian pekerjaan), (2) lingkungan kerja yang berkaitan dengan rancangan dan implementasi kebijakan kerja yang sehat, Kasi yang kompeten, partner kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang kondusif.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Hameed dan Waheed (2011: 224-229) menjelaskan bahwa kinerja karyawan berarti produktivitas dan output karyawan sebagai hasil dari pengembangan karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi.

b. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja mempertimbangkan lima hal pokok: **Pertama**; pengukuran kinerja dapat dimaknai sebagai proses menilai kemajuan yang sebenarnya dalam mencapai standar kinerja dasar (*baseline*) yang dicapai oleh setiap karyawan baik dalam ukuran kuantitatif maupun kualitatif, **Kedua**; pengukuran kuantitas, melibatkan keluaran atau output dari proses atau pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. **Ketiga**; pengukuran kualitas, merupakan keluaran yang mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya, yang berkaitan dengan bentuk keluaran. **Keempat**, pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan dan **Kelima**; pengukuran kinerja harus dikaitkan dengan motivasi yang dapat mencerminkan semua aspek yang dapat dirasakan oleh karyawan, seperti gaji, upah, pengawasan, jenis pekerjaan, peluang promosi, teman sekerja, lingkungan, strategi dan kebijakan organisasi, pengembangan profesional, peningkatan prestasi dan tekanan pekerjaan

c. Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Monil dan Tahir (2011: 32-42) penilaian kinerja karyawan harus mencerminkan kualitas dan kuantitas:

- 1) Indikator kualitas kinerja karyawan mencakup kemampuan menginformasikan fasilitas layanan, membuat kontak dengan atau mempengaruhi pelanggan, kemampuan menyampaikan informasi biaya, kemampuan berkomunikasi dan mengelola pelanggan, kesetiaan atau loyalitas organisasi, kejujuran, kemampuan kerja sama, prakarsa kreativitas dan kepemimpinan.
- 2) Indikator kuantitas kinerja karyawan berkaitan dengan level produksi, kuantitas produksi/pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, kemampuan merawat dan memperbaiki peralatan kerja.

5. Penelitian Terdahulu

- a. Riset Jeet dan Sayeeduzzafar (2014: 62-68) menunjukkan bahwa optimalisasi sumber daya manusia merupakan sumber potensi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Keberhasilan suatu institusi tergantung pada kinerja karyawannya. Sumber daya manusia memainkan peran dalam mencapai inovasi produk/jasa berkualitas tinggi.
- b. Demikian juga riset yang dilakukan oleh Ayupp dan Chung (2010: 561-575) menunjukkan bahwa pemberdayaan para pekerja yang berpengetahuan seperti komunikasi, pelatihan, partisipasi, penghargaan dan bonus yang diberikan oleh pimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di BP2T Provinsi Riau, dan waktu penelitian (pengumpulan data) dilaksanakan pada bulan Oktober 2014.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif - skor atas jawaban yang ada dalam kuesioner yang dibuat berdasarkan model *logical validity*.

b. Pengumpulan Data Penelitian

Pengumpulan data penelitian khusus motivasi finansial, nonfinansial dan kinerja karyawan menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua bagian. Bagian pertama, pertanyaan atau pernyataan untuk menemukan karakteristik demografi karyawan. Bagian kedua, adalah pernyataan untuk motivasi finansial 12 item, motivasi nonfinansial 12 item dan kinerja karyawan 12 item.

Tabel. 3.1. Proses Penyusunan Kuesioner Penelitian

Definisi Operasional	Dimensi	Indikator
Motivasi finansial dan	1	Gaji

non finansial merupakan segala sesuatu yang diterima (baik moneter maupun nonmoneter) karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja		2	Bonus
		3	Program Proteksi
		a	Asuransi tenaga kerja
		b	Asuransi kesehatan
		c	Tunjangan pensiun atau pesangon
	Motivasi Nonfinansial	1	Pekerjaan
		a	Tugas-tugas yang menarik
		b	Tantangan- tantangan
		c	Tanggung jawab
		d	Pengakuan pencapaian
		2	Lingkungan Kerja
		a	Kebijakan kerja yang sehat
		b	Supervisor yang kompeten
		c	Partner kerja yang menyenangkan
		d	Lingkungan kerja yang kondusif
Kinerja adalah hasil kerja yang dinyatakan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Kualitas	1	Kemampuan menginformasikan fasilitas , membuat kontak dengan atau mempengaruhi pelanggan,
		2	Kemampuan menyampaikan informasi reservasi – harga,
		3	Kemampuan berkomunikasi dengan pelanggan,
		4	Kesetiaan
		5	Kejujuran
		6	Kemampuan kerja sama
		7	Prakarsa – kreativitas
		8	kepemimpinan.
	Kuantitas	1	Level pelayanan
		2	Kualitas produksi/pekerjaan
		3	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan,
		4	Kemampuan merawat dan memperbaiki peralatan kerja.

c. Pengukuran data

Untuk mengukur motivasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan BP2T Provinsi Riau peneliti menggunakan skala likert lima poin, dalam skor dan sbb :

Skor	Makna	Singkatan
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Ragu-ragu	R

4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

d. Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari karyawan BP2T Provinsi Riau berjumlah 35 orang.

3. Metode Analisis Data

a. Metode yang Digunakan

Metode yang digunakan untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah metode *Analisis Distribusi Frekuensi* dan metode analisis regresi berganda.

b. Proses Analisis

- 1) Merumuskan definisi operasional masing-masing variabel dan menetapkan indikator masing-masing variabel
- 2) Membuat dan mendistribusikan kuesioner kepada 102 responden untuk menghimpun/mengumpulkan data
- 3) Setelah data responden terkumpul, kemudian dilakukan entri data, editing, dan pengkodean.
- 4) Menghitung distribusi frekuensi dan persentase pernyataan karyawan dan karakteristik demografis karyawan.
- 5) Melakukan analisis data motivasi finansial, motivasi nonfinansial dan kinerja karyawan yang dipisahkan berdasarkan demografis karyawan.
- 6) Melakukan interpretasi dengan menggunakan tarap signifikansi $\alpha = 0.05$ (5%) untuk uji simultan semua variabel dan kekuatan pengaruh masing-masing variabel.

4. Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji secara empiris dalam penelitian ini dirumuskan sbb:

- a. Motivasi finansial dan motivasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan BP2T Provinsi Riau.
- b. Motivasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan BP2T Provinsi Riau.
- c. Motivasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan BP2T Provinsi Riau.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Kelayakan Variabel

Berdasarkan data (lampiran 2) uji kelayakan (normalitas dan multikolinieritas) variabel didapat hasil sbb:

- a. Uji normalitas variabel terikat – kinerja karyawan menunjukkan nilai $\chi^2 = 58.629$ dengan $p > 0.05$, ini berarti kinerja karyawan mengikuti distribusi normal.
- b. Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai *levene statistic* 4.382 dengan $p > 0.05$, ini berarti bahwa uji kelayakan heteroskedastisitas variabel terpenuhi.
- c. Uji autokorelasi menunjukkan nilai d_0 2.697 $>$ d_1 1.864, ini berarti tidak autokorelasi, dengan demikian uji kelayakan autokorelasi variabel terpenuhi.
- d. Hubungan antar variabel bebas menunjukkan nilai toleransi 0.985 pada nilai VIF 1.015 (dibawah 5), dengan demikian antar kedua variabel bebas ini tidak terjadi korelasi, ini berarti uji kelayakan variabel terpenuhi.

Dengan terpenuhi persratan minimal uji kelayakan variabel, maka model analisis dapat digunakan untuk menganalisis data penelitian ini.

2. Analisis Profil Karyawan

a. Usia Responden

Tiga kelompok usia terbesar (dominan) yang bekerja di BP2T Provinsi Riau sbb:

- 1) 28.57%, adalah mereka yang berusia lebih 41 tahun, 22,86% adalah mereka yang berusia 21 s.d 25 tahun dan 20% adalah mereka yang berusia 32 s.d 36 tahun,
- 2) 14.29% adalah mereka yang berusia 26 s.d 31 tahun, dan 8.57% berusia 37 s.d 41 tahun.
- 3) 5.71% adalah mereka yang berusia 16 s.d 20 tahun.

Kelompok usia lebih dari 41 tahun adalah mereka yang sudah senior termasuk dalam hal pengalaman, akan tetapi dari sisi produktivitas kerja mungkin mengalami penurunan dibanding dengan tenaga kerja yang lebih muda. Oleh karena itu jika pendidikan yang

dipersyaratkan terpenuhi, mereka dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu yang dirancang untuk memimpin (*softskills*) sejumlah kecil karyawan (kepala seksi misalnya) serta didorong untuk memberikan contoh dimana mereka mampu bekerjasama, tumbuh dan bisa mendorong karir para karyawan yang lebih muda.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin para karyawan yang bekerja BP2T Provinsi Riau lebih didominasi oleh kaum hawa mencapai 80% dan sisanya 20% adalah kaum adam. Kebijakan ini mungkin berkaitan dengan mayoritas pekerjaan di BP2T Provinsi Riau adalah pekerjaan yang memerlukan ketegasan, ketekunan, ketelitian, kecermatan dan kesabaran terhadap tekanan eksternal kantor (pelanggan), atau mungkin pemerintah lokal ingin meninggikan status wanita dalam konteks pekerjaan, dan ini bisa menjadi contoh kebutuhan untuk mendorong wanita lebih banyak bekerja pada kantor pemerintahan lokal.

c. Pendidikan Responden

Tabel 4.4 menunjukkan varian tingkat pendidikan karyawan BP2T Provinsi Riau sebagai berikut :

- 1) 57.1% adalah mereka yang memiliki jenjang pendidikan Sarjana (S1) mereka adalah kelompok *independent scientific for analysis operation and maintenance*, dan kalau mereka memiliki kesempatan karier yang baik pada kantor tersebut, mereka memiliki peluang menduduki jabatan sebagai kasi, kabag, bahkan dapat menjadi kepala kantor, atau bisa jadi karena pekerjaan yang dijalani menuntut pendidikan yang tinggi.
- 2) Sungguh merupakan sesuatu yang *amazing*, pemerintah lokal Provinsi Riau telah mempekerjakan para lulusan pascasarjana (S2) sejumlah 17.1% dari sampel penelitian ini (35 peserta pelatihan layanan prima). Mereka ini merupakan *specialist research for innovation and improvisation*, jika mereka memiliki capaian beban kerja dan perilaku kerja sangat bagus, maka dengan cepat mereka dapat menduduki jabatan tertinggi dalam sebuah kantor (kepala kantor).
- 3) 8.6% adalah mereka yang memiliki jenjang pendidikan Diploma 3, mereka ini adalah kelompok *operasional indepth knowledge*, dan kalau mereka memiliki kesempatan karier yang baik, mereka dapat menduduki jabatan kasi.
- 4) Kelompok pendidikan Sekolah Menengah sejumlah 17.1%, kelompok ini di-*setting* sebagai kelompok *basic operational knowledge for worker* sesuai dengan bidang pekerjaan dan keahliannya masing-masing. Kalau mereka punya kesempatan karier yang baik dapat menduduki jabatan sebagai kepala operator

d. Lama Bekerja

Lamanya karyawan bekerja di BP2T Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

- 1) 42.9%, adalah mereka yang bekerja lebih dari 11 tahun
- 2) 22.9% adalah mereka yang bekerja antara 4 sampai 7 tahun
- 3) 17.1% adalah mereka yang bekerja yang kurang dari 1 sampai 3 tahun.
- 4) 14.3% adalah mereka yang bekerja yang kurang dari 8 sampai 11 tahun
- 5) 2.9% adalah mereka yang bekerja kurang dari 1 tahun.

Mayoritas karyawan BP2T Provinsi Riau ini adalah mereka yang sudah senior. Dampak strukturalnya mungkin mereka sudah menduduki jabatan minimal kasi, dan karena pengalaman kerja yang sudah memadai, mestinya capaian kinerjanya baik dalam *hardskills* maupun *softskills* akan jauh lebih baik dibanding lainnya.

e. Jabatan/Pekerjaan

Pimpinan mengelompokkan jabatan/pekerjaan karyawan BP2T Provinsi Riau menjadi tiga kelompok sebagai berikut :

- 1) 77.1% karyawan yang bekerja di BP2T Provinsi Riau sebagai *operational worker* tanpa jabatan apapun (staf).
- 2) 11,4% karyawan yang bekerja di BP2T Provinsi Riau sebagai Kasi. Mereka ini adalah pejabat yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan bidangnya masing-masing yang lebih spesifik.
- 3) 11.4 % karyawan yang bekerja di BP2T Provinsi Riau sebagai Kabag, mereka adalah pemimpin bagian yang memiliki kemampuan merencanakan, mengorganisasi, dan mengevaluasi pekerjaan di bidangnya.

3. Analisis Regresi

Untuk menentukan derajat pengaruh motivasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis *Unstandardized Coefficients* model regresi, hasilnya sebagai berikut :

- a. Secara keseluruhan bahwa variabel demografik karyawan seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja dan jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara secara parsial semua variabel tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Secara keseluruhan bahwa gaji, bonus, tunjangan, pesangon, program proteksi, pekerjaan/jabatan dan lingkungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja. Sementara secara parsial semua variabel tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan.
- c. Secara keseluruhan bahwa gaji, bonus, tunjangan, pesangon, program proteksi, pekerjaan/jabatan dan lingkungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kuantitas kinerja. Sementara secara parsial semua variabel tidak berpengaruh terhadap kuantitas kinerja karyawan.
- d. Hasil analisis secara simultan – bersama-sama variabel motivasi finansial (X1) dan motivasi nonfinansial (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), nilai F hitung sebesar 2.774 dengan Signifikan F sebesar .077 atau lebih besar dari 0,05 (5%), sehingga H_0 yang dinyatakan bahwa secara simultan semua variabel bebas yaitu variabel motivasi finansial (X1) dan motivasi nonfinansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ditolak.
- e. Nilai R sebesar .384, hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas - motivasi finansial (X1) dan motivasi nonfinansial (X2) tidak memiliki keeratan hubungan dengan kinerja karyawan (Y), dengan demikian model uji determinasi tidak diperlukan.
- f. Uji parsial motivasi finansial (X1) menunjukkan *koefisien unstandardized coefficients β* sebesar -.054, t -.439 dan signifikansi .664, dengan demikian motivasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan **ditolak**. Hal ini dapat dijelaskan dari keberadaan karyawan kantor BP2T Provinsi Riau berstatus sebagai PNS, dimana motivasi finansial seperti gaji, bonus dan program proteksi lainnya sudah diatur dengan baku berdasarkan peraturan pemerintah. Sehingga jenjang pendidikan, inovasi dan kreativitas tidak mempengaruhi perubahan gaji, bonus, dan program proteksi dan karenanya tidak berpengaruh apapun terhadap kinerja mereka.
- g. Uji parsial motivasi nonfinansial (X2) menunjukkan *koefisien unstandardized coefficients β* sebesar .237, t sebesar 2.350. dan signifikansi .025, dengan $p > 0.05$, dengan demikian motivasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan **diterima**. Oleh karena itu setiap penambahan atau perbaikan satu satuan dalam setiap dimensi motivasi nonfinansial akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar .237 atau 23.7% dari capaian kinerja sebelumnya

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil/temuan penelitian ini maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan BP2T Provinsi Riau
Dalam penelitian ini, motivasi finansial berwujud gaji, bonus dan program proteksi terhadap karir karyawan BP2T Provinsi Riau.
2. Pengaruh Motivasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan BP2T Provinsi Riau
Dalam penelitian ini motivasi nonfinansial berkaitan dengan kesesuaian jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan tempat bekerja dirasakan sangat sesuai/kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan berusaha sebaik-baiknya untuk mencapai kinerja yang maksimal.
3. Sekalipun motivasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pimpinan yang mengabaikan motivasi finansial bukanlah tindakan yang arif, karena bukti empiris menunjukkan bahwa konstanta motivasi finansial dan motivasi nonfinansial tetap memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan (*koefisien unstandardized coefficients β sebesar 32.138, t sebesar 4.567. dan signifikansi .025, dengan $p > 0.05$*). Oleh karena itu kewajiban

pimpinan baik pada level Kasi, Kabag, maupun Kepala BP2T Provinsi Riau menyeimbangkan motivasi finansial dan motivasi nonfinansial.

4. Usia menunjukkan tingkat kematangan baik fisik, emosional, rasional maupun aspek psikologis lainnya, dalam logika umum semakin bertambah usia seseorang, maka yang bersangkutan semakin matang (semakin baik) dalam mengerjakan setiap pekerjaan termasuk kesiapannya menduduki jabatan tertentu sesuai keahlian dan pengalamannya masing-masing.
5. Dalam logika yang dapat diterima, semakin lama seseorang bekerja, semakin baik pula kinerjanya, dan begitu pula sebaliknya. Namun, dalam kondisi yang berbeda bisa jadi usia muda memiliki keinginan yang kuat untuk terus produktif, sebaliknya bagi usia 41 keatas walaupun mereka bekerja, mungkin hanya sebatas prestise saja karena pada hakekatnya bukan lagi usia produktif, disamping bisa jadi mereka bekerja bukan karena merasa betah dan cocok dengan pekerjaan mereka, tetapi lebih karena dorongan dari pada menganggur lebih baik bekerja sambil menunggu batasan usia pensiun.

IV. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Berdasarkan *koefisien unstandardized coefficients Constant* motivasi finansial, dan motivasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BP2T Provinsi Riau.
- b. Berdasarkan *koefisien unstandardized coefficients* motivasi finansial (gaji, bonus (tunjangan) dan program proteksi) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan *koefisien unstandardized coefficients* motivasi nonfinansial (jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Saran

- a. Tanpa mengesampingkan asas adil, layak dan wajar, pemberian motivasi finansial untuk PNS harus sesuai dengan beban kinerjanya.
- b. Motivasi finansial dan motivasi nonfinansial sebagai strategi harus bersesuaian dan menyelaraskannya dengan ukuran kinerja sebagai cara menghargai setiap karyawan
- c. Pemberian motivasi finansial dan motivasi nonfinansial oleh pimpinan harus berimbang dalam meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abdullah, Hassem, Djebrani, Ramdane, Mellahi, Kamel. 2012. Driving Performance and Retention To Employee Engagement. *Journal of Basic and Applied Scientific Research* 21 pp 338-350
- Ali Hasan, 2014. Metrode Penelitian Pariwisata. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Sekolah Tinggi Pariwisata AMTA Yogyakarta
- Ayupp, Kartinah and Chung, Then, Hsiao, 2010. Empowerment: employees' perspective. *Journal of Industrial Engineering Mmanagement*, 3/3: 561-575
- Hameed, A and Waheed, 2011. Employee Development and Its Affect on Employee Performance : A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science*. 2/13, pp 224 – 229.
- Jeet, Vikram and Sayeeduzzafar 2014. Study of HRM Practices and its Impact on Employees job Satisfaction in Private Sector Banks: A Case Study of HDFC Bank. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*. 2/1, pp 62-68
- Macey, William and Schneider, Benjamin 2011. Employee Engagement: A Driver of Organizational Effectiveness. *Journal of Business and Management*, 3/8, pp 53-60
- Mutua, Shedrack, Mbithi., Karanja, Kabare., Namusonge, G.S. 2013. Role of Human Resource Management Practices on Performance of Financial Cooperatives Based. *International Journal of Education and Research*, 1/21, pp 1-10.
- Monil, Muzalifah dan Tahir, Izah, Mohd. 2011. Determinants of Job Performance in Frontline Employees in Malaysia Using Structural Equation Model: A Proposed Conceptual Framework. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*. 1/1; pp 32-42.
- Said, Kingira and Mesci, Muammer, 2010. Factors That Affect Employees Motivation The Case of Bodrum. *Serbian Journal of Management*. 5/1, pp 59 – 76.